SEÑORA PRESIDENTA.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 17 y 5 minutos)

Dese cuenta de los asuntos entrados.

(Se da de los siguientes:)

"Carpeta 1454/2009. Acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente-alumno. Se establecen normas. Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo".

(Se suspende momentáneamente la toma de la versión taquigráfica)

La Comisión, por unanimidad de presentes, resuelve enviar a las autoridades del PIT-CNT y a la Cámara de Industrias del Uruguay -que ha solicitado entrevista para que ambos comparezcan en una próxima sesión- el proyecto de ley que tiene a estudio.

En cuanto a la iniciativa que refiere a la tripulación de embarcaciones de bandera nacional, la Secretaría ha elaborado un comparativo entre el proyecto de ley original y el texto que incluye las modificaciones enviadas por la DINARA. El mismo será repartido entre los miembros de la Comisión.

(Ingresa a Sala el Catedrático de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, doctor Oscar Ermida Uriarte)

SEÑORA PRESIDENTA.- Recibimos con mucha satisfacción al Catedrático de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, doctor Oscar Ermida Uriarte, quien ha tenido la deferencia de asesorarnos con su opinión acerca del proyecto de ley que tenemos a estudio sobre generación de intereses compensatorios por el no pago en fecha de los haberes salariales.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- En realidad soy yo el que agradece la deferencia de la invitación.

Quiero decir que no sólo comparezco a título personal, sino también en mi condición de Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Tengo entendido que los señores Senadores han convocado a varias instituciones y personas, por lo que voy a hacer una exposición breve, que voy a dividir en cinco puntos muy pequeños. En primer lugar indicaré la procedencia o la necesidad de un proyecto de ley como este; en segundo término, referiré cuál es el régimen actual, es decir, qué sucede hoy con este tema; luego mencionaré a qué se debería apuntar -en nuestra humilde opinión-; en cuarto lugar, veremos algunos problemas concretos que advertimos en este texto; y, finalmente, haremos una brevísima propuesta de resumen.

Sobre el primer punto, es decir, la procedencia o la necesidad de una iniciativa como esta, deseo aclarar que para nosotros el tema está fuera de discusión, porque la consideramos plausible en cuanto a sus objetivos, por la razón de justicia que se menciona en la exposición de motivos del propio proyecto de ley: que el trabajador que demora en recibir sus haberes laborales, de todas formas tiene que pagar sus cuentas, y si no lo hace tendrá recargos importantes -si es que no le cortan los servicios, según el tipo de servicio y de deuda que él tenga-, con lo cual, de hecho, el poder de compra del salario real disminuye; se introduce, pues, una injusticia en la relación de trabajo cuando no hay un pago en fecha de salarios y de otros haberes laborales. Pero agregaría un segundo elemento, que desde el punto de vista del Derecho Laboral es más fuerte aún: me refiero a que del pago puntual de los haberes laborales depende la eficacia del Derecho del trabajo. Considerando que hoy la deuda laboral es la más barata del mercado, sin excepción, porque es la única que no se ajusta automáticamente de ningún modo -no sufre recargos automáticos-, hay un estímulo al incumplimiento.

Si yo dejo de pagar la luz o el agua, además de que me pueden cortar alguno de los servicios, al día siguiente del vencimiento se me recarga un 20%, y si continúo sin pagar, se me recarga un 5% mensual acumulativo. Del mismo modo, si dejo de pagar una tarjeta de crédito o cualquier otra deuda comercial que tenga, voy a tener un recargo análogo. Por el contrario, si tengo un empleado y no le pago en fecha el salario o cualquier otro crédito laboral, al día de vencido no debo ninguna extra, a los tres días tampoco, y a los seis meses sigo sin tener ningún recargo, salvo que él me demande judicialmente, en cuyo caso recién empiezan a correr algunos recargos. Si a esta circunstancia le sumamos la excesiva duración de los juicios, se puede concluir que no pagar deudas laborales es un buen negocio. Por lo tanto, del lado del empleador hay un estímulo al incumplimiento; en cambio, del lado del trabajador hay un estímulo a aceptar transacciones ruinosas, porque si la situación no se ve ajustada y la perspectiva de un juicio -mediante el cual sí se podrá obtener algún reajuste- es de tres o cuatro años, se acepta el 20% o lo que se ofrezca.

Esta situación también es un estímulo a la conflictividad, porque ante este panorama es mucho más efectivo hacer un conflicto colectivo -si se cuenta con un sindicato- para llamar la atención y conseguir una solución. También es un estímulo a la conflictividad judicial, pues lo que se reclama judicialmente demora mucho, pero finalmente tiene un reajuste. Lo que sucede es que dicho reajuste llega dos, tres o cuatro años después, cuando en rigor el problema ya está resuelto, sea porque la persona tiene otro trabajo o porque pasó a ser un desempleado crónico.

Pienso que lo dicho justifica toda iniciativa de este tipo.

En el régimen actual sólo hay reajuste en caso de reclamación judicial -mediante el Decreto-Ley Nº 14.500- por el índice del costo de vida, a lo que se suma un interés legal del 6% anual. Existe la posibilidad de que el juez condene, por daños y perjuicios preceptivos, a pagar hasta el 50% de los rubros salariales, pero normalmente los jueces fijan nada más que el 10%; exageradamente se puede llegar al 20% si se trata de un hogar unipersonal con cinco hijos menores. Esto, que es lo actual, sin duda es insuficiente en cuanto a montos, pero también -y sobre todo- porque sólo se da en caso de reclamación judicial, con sentencia favorable y al final del proceso, cuando la sentencia se produce.

Por tanto, cabe preguntarse: ¿a qué deberíamos apuntar? Según nuestra modesta opinión, deberíamos apuntar a un sistema que estimulara el cumplimiento y desestimulara el incumplimiento. Habría que convertir la deuda laboral en una de las más caras del mercado, lo que no sería ningún despropósito sino algo constitucional, porque la Constitución establece la protección especial del trabajo. No hay ningún otro derecho fundamental, ningún otro bien jurídico tutelado por la Constitución para el que ésta reclame una protección especial. Muchos bienes, muchos derechos, muchos valores piden ser protegidos por la Constitución y ésta ordena su protección, pero sólo respecto del trabajo se habla de protección especial de la ley, es decir que se subraya especialmente el valor “trabajo”. Concretamente, me refiero al artículo 53 de la Constitución, que dice: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley”. Las expresiones: “protección de la ley” o “la ley protegerá” se pueden encontrar en varios artículos sobre derechos fundamentales, pero la de “protección especial”, no se encontrará respecto de ningún otro valor o derecho reconocido en la Constitución.

Se debería ir a un mecanismo en virtud del cual sea un mal negocio no pagar los créditos laborales y un buen negocio abonarlos en fecha. ¿Qué recomendaríamos para eso? En primer lugar, una multa automática, es decir que por un día de retraso se estableciera un 20% de recargo, a imagen y semejanza de lo que sucede con los créditos del Estado. Es más: agregaría un 5% mensual acumulativo, al igual que en créditos tales como los tributarios o los servicios que prestan las empresas estatales. Esto no es ningún invento; hay antecedentes -que estarían vigentes- que no son legislativos, aunque sí existen proyectos de ley. Precisamente, la Comisión de Constitución y Legislación tiene a estudio un anteproyecto de ley sobre Procesos Laborales elaborado por una Comisión integrada por representantes de la Suprema Corte de Justicia, que en su artículo 29 prevé, no el 5% mensual acumulativo, pero sí el recargo automático del 20% por toda deuda laboral. A su vez, hay dos proyectos de la Bancada del Frente Amplio que se encuentran en la Cámara de Representantes: uno de ellos es del año 2000 y el otro del año 2005 -en realidad es el mismo, que se volvió a presentar en la Legislatura siguiente- que establecen el recargo automático del 20% por cualquier retraso en el pago de todo crédito laboral. Si se entiende conveniente, puedo dejar en Secretaría copias de los proyectos.

En un desayuno de trabajo denominado “Relaciones Laborales en Debate”, organizado por la Cámara de Representantes, tuvimos oportunidad de realizar esta misma propuesta, por lo que no estamos hablando de algo que no tenga antecedentes en el área de los proyectos, proposiciones, etcétera. Cabe agregar que esto debería llevarse adelante sin perjuicio de los reajustes -ya vigentes- establecidos por el Decreto-Ley Nº 14.500 para el caso de reclamación judicial por daños y perjuicios.

También haría dos recomendaciones más, aunque quizá el ámbito de este proyecto de ley no sea el más adecuado, incluso por razones de urgencia. Hay que pensar en introducir lo que se llama sentencia parcial. Cuando el trabajador va a juicio, reclama, por ejemplo, salarios impagos, licencia no gozada, aguinaldo no pago, horas extra y despido; de pronto, el empleador reconoce dos: el aguinaldo y las horas extra, pero no los salarios impagos ni el despido, quizá porque se trató de notoria mala conducta. Actualmente, en el Código General del Proceso no existe la posibilidad de dictar una sentencia parcial por lo reclamado, por lo que basta con que el empleador contradiga uno de los reclamos del trabajador para que el juicio siga adelante, discutiendo sólo ese punto, y aquellos que el empleador no controvirtió continúan esperando la sentencia durante dos, tres o cuatro años. Por ello, sería interesante una reforma que estableciera que ante las reclamaciones parciales reconocidas o no controvertidas por el empleador, el Juez puede ordenar que se pague, mientras se sigue discutiendo lo que sí es objeto de controversias. En el artículo 4º de ese anteproyecto de proceso laboral al que hice referencia, se prevé la posibilidad de una sentencia parcial, que hoy los jueces no pueden ejecutar porque la ley no los autoriza.

Otro elemento a tener en cuenta es el procedimiento de consignación para que, cuando se reconoce una deuda y por alguna razón el acreedor no quiere recibir el pago, se pueda ir al juzgado y consignar, o sea, hacer el depósito a la orden del acreedor. Hoy en día este procedimiento es lento, pesado y no resulta práctico para el empresario. Por esa razón, sería bueno buscar un mecanismo ágil de consignación para que, frente a una reclamación del trabajador, el empresario pueda reconocer algo -aunque no todo-, consignar esa parte y depositarla, sin perjuicio de que pueda pleitear por la otra parte. Reitero que habría que buscar un mecanismo ágil, que permitiera disminuir la conflictividad y pagar, aun parcialmente, créditos que el empleador reconoce o por los que no está dispuesto a litigar.

Voy a aludir a algunos problemas concretos y específicos de este proyecto de ley que, como dijimos, apunta a un objetivo absolutamente plausible.

El mecanismo de ajuste, de compensación y de recargo que escoge esta iniciativa, es imponer al retraso laboral un interés equivalente a la tasa media de intereses publicada trimestralmente por el Banco Central del Uruguay. La crítica que le hago a este procedimiento es que el mecanismo es complicado. Si voy a la página Web del Banco Central del Uruguay, advierto que de las muchas tasas de interés que allí figuran, me cuesta darme cuenta cuál es la que se debe tener presente para este caso. Además, todo va a depender, entre otras cosas, de si la empresa es chica o grande. Consideramos que este es un sistema demasiado sofisticado para lo laboral, para el trabajador e, incluso, para muchos empleadores pequeños -que son la mayoría- que no tienen una gran asistencia letrada, contable, etcétera. Además, hasta donde yo pude entender, se trataría de un tipo de recargo o reajuste bajo, que se ubicaría entre el 10% y el 20% anual, contra un recargo del 20% global por el primer día de retraso, que es lo que estamos proponiendo, sin perjuicio de que después se pueda ajustar de otra manera. Para demostrar que el sistema es complicado y el reajuste es bajo, analicé un reciente préstamo dentro del Estado -es decir, un préstamo entre amigos, de Estado a Estado-, del Ministerio de Economía y Finanzas a UTE. Como se supone que el Estado no le cobra a UTE intereses usurarios ni recargos desmedidos, lo que allí se plantea como interés para el caso de retraso es la tasa media de interés del Banco Central del Uruguay, incrementada en un 75%. O sea que este proyecto de ley se queda corto en un 75%.

SEÑOR RÍOS.- Ese es el límite de la usura.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Exactamente; pero si entre hermanos -Ministerio de Economía y Finanzas y UTE- fijamos ese recargo por el retraso, ¿por qué le vamos a fijar la mitad o casi la mitad al trabajador? Esta es la crítica principal que le haría al proyecto de ley; no a su objetivo ni finalidad, sino al instrumento matemático utilizado para fijar el recargo.

Por otra parte, quiero señalar que no queda claro si esto deroga o no los daños y perjuicios preceptivos por las cantidades salariales que la vieja Ley de Consejo de Salarios ordena al Juez fijar. Entiendo que sería bueno aclararlo.

Si tuviera que analizar este proyecto de ley fríamente -y basándome en que, frente a la duda, fallo a favor del trabajador-, diría que el artículo 4º de Ley Nº 10.449 quedó vigente, a diferencia de lo que sostienen algunos de los colegas a los que consulté. En todo caso, podría sostenerse que hay una derogación tácita.

Un problemita menor que advierto en este proyecto de ley se encuentra en el artículo 1º, que comienza diciendo: “Los montos que se adeuden al trabajador, emergentes de la relación laboral,”. Debe entenderse que aquí se refiere a todos los montos, por cualquier concepto, siempre y cuando sean laborales. Luego se expresa que ellos “generarán un interés equivalente a la tasa media de intereses publicada por el Banco Central del Uruguay correspondiente al trimestre móvil anterior a la fecha en que debieron pagarse los rubros salariales”. ¿Se refiere a todos los rubros laborales o sólo a los salariales? Cabe aclarar que los rubros laborales son más amplios, porque incluyen despidos y otros beneficios que no son salariales. Lo mismo sucede con el título del proyecto de ley -“Generación de intereses compensatorios en beneficio de los trabajadores por el no pago en fecha de los haberes salariales”- y el comienzo del artículo 1º, que es mucho más amplio, porque se refiere a toda deuda laboral.

A su vez, considero que existen problemas menores de redacción. Por ejemplo, en el artículo 2º, luego de “Los intereses y reajustes previstos en el Artículo anterior”, entiendo que se debería agregar la palabra “también”, quedando redactado: “Los intereses y reajustes previstos en el Artículo anterior también se aplicarán cuando el empleador deba abonar los jornales caídos en la hipótesis prevista por el Art. 3º numeral A) de la Ley Nº 17.940 (Protección de la Libertad Sindical)”.

Además, hay algunos errores menores, como en el artículo 3º, que dice: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expedirán” cuando en realidad debería decir “expedirá”. Lo mismo sucede al final del texto de ese artículo cuando expresa “que tendrá valor de título ejecutivo en beneficio el trabajador” y debería decir “del trabajador”.

Diría que, en estos temas menores de redacción, lo fundamental es aclarar -tanto en el artículo 1º como en el título- si esto vale sólo para salarios o para los montos emergentes de la relación laboral que se adeuden al trabajador, que puede ser mucho más que los meros salarios.

Para finalizar, deseo manifestar que la iniciativa es excelente en cuanto a su objetivo y de una necesidad inaplazable pero, personalmente, me resulta insuficiente. Se queda corta; elabora correctamente el diagnóstico del problema pero el remedio o tratamiento es insuficiente. ¿Cuál sería la propuesta? Ir a los antecedentes -hay múltiples proyectos, inclusive en el Parlamento-, establecer una multa o recargo automático del 20% por el retraso e, incluso, agregar el interés del 5% mensual acumulativo, aunque algunos pueden sostener que es excesivo, tema que podría ser asunto de debate. Creo que es fácil cambiar el artículo 1º, aunque concuerdo en que modificar otras cosas es una tarea un tanto más complicada. Me refiero, por ejemplo, a la sentencia parcial -para lo que habría que entrar en un asunto procesal- y a la propuesta de idear un mecanismo ágil de consignación para el empleador que quiera reconocer parte de los créditos, pagarlos, desentenderse y eventualmente discutir otros.

También llamaría la atención sobre el hecho de que en la Comisión de Constitución y Legislación existe un anteproyecto de ley de proceso laboral autónomo, que aporta solución a estos problemas pero que es mucho más ambicioso y apuesta a un nuevo proceso *in totum*, precisamente para la materia laboral. Esto, de algún modo, es una parte del gran problema que representa la duración de las reclamaciones -es decir, la demora que existe en darle al trabajador aquello a lo que tiene derecho, cuando hay una autoridad que así lo reconoce- y tiene que ver con la eficacia de la normas laborales sustantivas.

Insisto: en la medida que sea buen negocio no pagar, en que no haya un estímulo al cumplimiento y más bien un estímulo al incumplimiento, podemos tener muy buenas leyes laborales,

pero a su lado vamos a contar con un estímulo muy grande para eludirlas, por lo cual esas buenas leyes no lo serían tanto en la realidad.

Como tenía conocimiento de que había varios invitados a esta Comisión, he procurado ser breve y concreto, pero si tienen interés en realizar consultas, estoy a vuestras órdenes para contestar cualquier interrogante.

SEÑOR RÍOS.- Es muy difícil manifestarnos después de un análisis tan profundo del articulado, desde su título hasta el final, sin perjuicio de lo cual la Comisión trabajará sobre las ideas expresadas en este momento, tratando de restringirnos a lo que por este proyecto de ley podemos solucionar.

Cuando presentamos este proyecto de ley -y lo manifiesto para que conste en la versión taquigráfica- no pensamos en crear un nuevo derecho, sino que buscamos el cumplimiento de uno que ya asiste al trabajador; pretendíamos lograr la eficacia del Derecho.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Garantizar la eficacia.

SEÑOR RÍOS.- Tuvimos en cuenta el caso del pequeño y mediano empresario -por ejemplo, un taller mecánico- que ve una competencia desleal en aquel que abusa con el no pago de salarios, pudiendo ofrecer un precio menor frente a una obra determinada.

Entendemos que esto también oficia como un incentivo para el empleador que cumple, dado que la norma no solamente establece derechos para el trabajador sino también para los empleadores que, como sabemos, en la actualidad no tienen estímulos cuando respetan sus obligaciones. En definitiva, por una vía indirecta también estaríamos estimulando al empresario cumplidor frente al incumplidor, de forma que haya una competencia más leal en el desarrollo de la actividad comercial.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Puedo suscribir ciento por ciento lo que acaba de señalar el señor Senador Ríos.

SEÑORA PRESIDENTA.- Usted ha dado varias ideas muy interesantes que nos servirán para perfeccionar este proyecto de ley. Entre ellas, habló de la búsqueda de un procedimiento de consignación más eficiente o más rápido. Quisiera saber si eso va atado o no a la sentencia parcial, porque me da la impresión de que la consignación tiene sentido si sigue habiendo una sola sentencia. En caso de que haya sentencia parcial, va de suyo que el pago será inmediato.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Creo que no debemos razonar como abogados -en este momento la señora Presidenta lo está haciendo-, llevando todo a la idea del juicio. Está claro que, pensando en el juicio, la sentencia parcial resolvería todo. Sin embargo, tengamos en cuenta que no todos los asuntos llegan a juicio. Inclusive, hay una etapa previa, de carácter administrativo, en el Ministerio. Entonces, se trata de abarcar aquello que no llega al juicio. Desde este punto de vista, la sentencia parcial no es “en lugar de”, sino “además de”. Reitero que para aquellos casos que llegan a juicio deberíamos contar con la sentencia parcial, pero en los otros sería bueno habilitar la posibilidad de que, por ejemplo en la audiencia de conciliación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el empleador reconozca dos de los cinco rubros que le son reclamados y en ese instante consigne, es decir, deposite. Sería importante que eso tuviera valor. En ese caso, el trabajador cobraría y luego se seguiría discutiendo, llegando eventualmente a juicio por los otros tres reclamos.

SEÑOR VAILLANT.- Quisiera formular una pregunta atendiendo a un enfoque distinto en lo que tiene que ver con las consecuencias que este proyecto de ley -que, naturalmente, comparto- puede acarrear.

He conocido múltiples situaciones en las que, por distintas circunstancias, los trabajadores y empresarios acuerdan el no pago de los salarios durante un período determinado. Una de las que más recuerdo -por la que hoy, además, se ha generado un conflicto- es la que involucra a los trabajadores del CASMU. Por lo general, en estos casos los empleados sienten que el acuerdo en la postergación

de los pagos es la única forma de preservar la fuente de trabajo. En función del texto de la iniciativa y de las modificaciones que el doctor Ermida Uriarte sugiere, me pregunto si esa solución podría contemplarse o si para ello sería imprescindible incluir una cláusula que lo permitiera, obviamente, siempre con el común acuerdo de los trabajadores y los empleadores. Temo que si planteamos una redacción excesivamente rígida, en el futuro podamos perjudicar a algunos trabajadores cuando tengan interés de acordar con sus patrones la postergación del pago de parte o de la totalidad de los salarios en pro del mantenimiento de la fuente laboral. Sin dudas, en tanto esto pudiera generar multas o intereses, conspiraría contra la solución.

Por lo expuesto, quisiera saber si el doctor Ermida Uriarte entiende que debería incluirse una frase que habilitara a los trabajadores y empresarios a, de común acuerdo, ser exonerados de esta responsabilidad.

DOCTOR ERMIDA URIARTE.- En general, las normas laborales son de orden público y, por consiguiente, cualquier acuerdo en contrario es nulo. Esta es una característica de todas o la mayor parte de las normas laborales, en atención a su finalidad protectora, a que son derechos fundamentales, a su carácter imperativo, etcétera.

Por mi parte, tampoco recomendaría que en una norma se previera la legalidad del acuerdo de no pagar, especialmente si se trata de un acuerdo individual, donde la correlación de fuerzas entre el poder negociador del trabajador y el del empresario es desigual. Evidentemente, cuando el trabajador se encuentra en una situación de crisis, con riesgo de desempleo, firma cualquier cosa. Distinto sería si esto se diera a través de un convenio colectivo. El tema se torna altamente discutible. Concretamente, hay corrientes que apuntan a la disponibilidad colectiva de la norma legal, afirmando que el convenio colectivo, con la actuación del sindicato, puede disponer de lo previsto en la ley, y hay otras que continúan sosteniendo que la norma legal es imperativa, de orden público, y que no hay convenio colectivo que valga. Realmente, aquí entramos en un terreno de debate doctrinario.

En cuanto a la posibilidad de prever esto en la ley, es obvio que el Legislador es soberano. De ninguna manera podría alegarse que es inconstitucional preverlo a texto expreso en la ley, como una disponibilidad colectiva, en convenio colectivo y con la intervención del sindicato más representativo. Otra cosa es discutir sobre la conveniencia o no de hacerlo y, en este punto declaro que tengo mis reservas, porque no todos los sindicatos tienen el mismo grado de representatividad y fuerza. Pero, además, fundo mi posición en otra razón, que es la siguiente. En la práctica, cuando ese acuerdo realmente tiene fundamentos, se puede dar en los hechos sin necesidad de sacralizarlo legalmente. Es decir: si la situación realmente fuera la que señala el señor Senador, es probable que los trabajadores se aguanten en el molde -discúlpeseme la expresión- y no reclamen el pago de los salarios ni el de los eventuales recargos e intereses.

SEÑOR VAILLANT.- Sé que puede suceder lo señala el doctor Ermida Uriarte, pero también puede darse en menor grado, o incluso no concretarse -aunque voluntariamente, y al margen de la ley, el trabajador acepte- si el empresario sabe que un reclamo posterior lo puede obligar a pagar los atrasos y los intereses.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Sí, eso sería en caso de un reclamo posterior.

SEÑOR VAILLANT.- Por supuesto. Al empleador le resulta mucho más difícil aceptar un acuerdo cuando se encuentra en esa circunstancia.

SEÑOR RÍOS.- Este tema genera algunos dolores de cabeza, porque tiene una casuística muy dinámica. Este Gobierno ha tratado de establecer la negociación colectiva desde sus diferentes ámbitos, tratando de que exista una fuerte representación tripartita y se cuente con la libertad sindical -tan necesaria- y con los elementos que menciona la OIT a este respecto.

Concretamente, quisiera saber si jurídicamente sería viable un convenio colectivo que, frente a una crisis, pudiera prever una situación excepcional negativa, pero que, en la globalidad de la relación laboral, no fuera perjudicial.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Obviamente, esto podría ser una previsión expresa de la ley, tal como proponía el señor Senador Vaillant. Ahora bien, en la hipótesis de que la ley no lo estableciera, entraríamos en una discusión que no está resuelta. Los señores Senadores encontrarán un sector de la doctrina, y consecuentemente, de abogados, jueces, etcétera, que dirán que aplicarán la norma más favorable, de acuerdo con la tradición del Derecho Laboral, pero que no van comparar un artículo con otro, sino que harán una comparación global, tratando de determinar si todo el convenio, que aparenta ser desfavorable, eventualmente puede terminar siendo favorable, porque permite, por ejemplo, conservar el empleo. Insisto en que hay quienes van a opinar de esa manera; pero también es probable que se encuentren otros jueces y varios autores que sostendrán que ese instrumento es demasiado flexible para un Derecho protector, imperativo y de orden público, como es el Derecho Laboral.

SEÑOR GALLINAL.- Por mi parte, me gustaría saber en qué momento se configuraría el incumplimiento y quedaría consagrada -o sería exigible- la multa, en la hipótesis que recoge el proyecto de ley o en la alternativa que el doctor presenta, por la que se establece una multa del orden del 20% del monto que se adeude. Esto no está previsto en la iniciativa y pienso en ello, sobre todo teniendo en cuenta los diferentes regímenes salariales, es decir, los mensuales, quincenales y zafrales. Esta es una hipótesis que hay que prever, por lo que entiendo necesario -repito- saber en qué momento queda configurada la multa, cuál es el plazo -si es que lo hay- y si se requiere alguna acción de tipo administrativo, envío de telegrama, acción judicial o intimación previa. Estos elementos no están contemplados en el proyecto y sería interesante conocer la opinión del doctor Ermida Uriarte.

Si se contempla la posibilidad de introducir una idea de ese tipo, me parecería justo; sólo sería preciso saber de qué forma se puede implementar. En este sentido, pues, me pregunto qué aportes podría realizar ahora o enviarnos próximamente el doctor Ermida Uriarte con respecto al tema de los plazos, el incumplimiento, el momento de la configuración, etcétera.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- Sin duda, se trata de un tema discutible. En lo personal, no sería partidario de establecer procedimientos de intimación o plazos especiales. En materia laboral, todo lo que complica perjudica, en definitiva, al trabajador, y ya tenemos juicios laborales demasiado largos como para agregar aún más mecanismos.

Como se sabe, todas las deudas laborales -como por ejemplo, el pago de salarios- tienen plazos claramente establecidos. Y en el caso de aquellos pocos que no lo tienen, como ocurre en la indemnización por despido, no hay discusión, porque se hace exigible de inmediato. En este punto puede haber varias opiniones pero, a mi modo de ver, no sería necesario establecer este tipo de mecanismos que terminarían complicando el trámite o, eventualmente, reduciendo la eficacia del dispositivo. Téngase en cuenta que, con relación al tema de la multa, el artículo 29 del anteproyecto de proceso laboral autónomo -elaborado en la Comisión creada a tal fin-, expresa que la omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 20% del monto del crédito adeudado. Aclaro que la exigibilidad en el salario mensual se configura el día 11, en el quincenal al sexto día, y así sucesivamente. Me parece que un mecanismo de ese tipo, como el que de acuerdo con mi interpretación surge del texto que han elaborado los señores Senadores, sería suficiente.

Finalmente, desearía agregar un par de conceptos.

Entiendo necesario manifestar una duda con respecto a un punto del proyecto que no se vincula con mi especialidad, dado que se trata de un tema de Derecho Comercial.

Los señores Senadores han titulado el proyecto “Generación de intereses compensatorios en beneficio de los trabajadores”, etcétera. Sin embargo, según creo, los intereses que allí se regulan no son compensatorios, sino moratorios. El interés compensatorio tiene que ver con el préstamo de dinero y es aquel que se cobra en virtud de la privación que de ese dinero sufre quien lo facilitó, durante el plazo por el que hizo dicho préstamo; concretamente, se trata del precio del dinero. El interés moratorio es aquel que empieza a correr a partir del momento en que no se cumple con el pago correspondiente. Por ejemplo, si el señor Senador me presta dinero y me cobra interés, se trata de un interés compensatorio. Ahora bien, si vencido el plazo en que tengo que devolver el capital no cumplo,

empieza a correr -recién ahí- el interés moratorio por incumplimiento. Tengo la impresión de que el interés a que refiere este proyecto de ley no es compensatorio. De todas formas, siendo este un tema de Derecho Comercial, confieso no tener una certeza total.

Por otro lado, quiero hacer una referencia al planteamiento realizado por el señor Senador Vaillant.

Comprendo los argumentos relativos a la crisis de una empresa -no hay forma de no compartirlos-, pero llamo la atención en cuanto a que esos problemas y dificultades que existen realmente y determinan que se demore o no se sea absolutamente escrupuloso en el pago de créditos laborales, también imperan en el caso del pago de las facturas de UTE, OSE, tarjetas de créditos, hipotecas y prendas. Entonces, se me dificulta un poco ser muy flexible con el acreedor más pobre o más débil, que en este caso es el trabajador, y no tener la misma flexibilidad con respecto a acreedores más poderosos, como bancos, Estado, etcétera. Simplemente, quería dejar planteada esta reflexión.

SEÑOR VAILLANT.- Desde el punto de vista de los principios, comparto el razonamiento del doctor Ermida Uriarte. Sin embargo, aquí no se está planteando una flexibilidad, sino la posibilidad de que se modifique a través de un acuerdo. Evidentemente, el perjuicio de aquel trabajador que de pronto no puede pagar la luz porque no tiene el dinero del salario, se vería agravado si pierde el empleo. Entonces, creemos que en ese momento el trabajador debe tener la posibilidad de resolver a través de sus organizaciones representativas, en lugar de que la ley resuelva por él. Esta idea fue planteada en función de la preocupación existente por una situación real.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Mesa advierte a los señores Senadores que ya han llegado los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Cámara de Comercio, a quienes debemos recibir.

SEÑOR GALLINAL.- Bien, pero quiero insistir en la necesidad de determinar en qué momento se configuraría el incumplimiento y, en consecuencia, a partir de qué circunstancia o plazo se haría exigible la multa. Reitero que ello no está establecido en el proyecto de ley y, si lo está, en todo caso está mal determinado o es para una hipótesis absolutamente limitante, como los casos de despido, es decir de trabajadores que deban ser repuestos.

El artículo 2º del proyecto de ley expresa: “Los intereses y reajustes previstos en el Artículo anterior” -el concepto de esta nueva sanción por no pago- “se aplicarán cuando el empleador deba abonar los jornales caídos en la hipótesis prevista por el Art. 3º numeral A) de la Ley 17.940”. Cabe acotar que se trata de la disposición que refiere a la hipótesis de la reinstalación o reposición de los trabajadores despedidos o discriminados. Ahora bien, no tratándose de esta circunstancia, no está establecida otra de similares características en el proyecto de ley, por lo que no quedaría exactamente configurado el momento a partir del cual se puede exigir el pago. En definitiva, estos son aspectos a corregir.

SEÑOR ERMIDA URIARTE.- No se me había ocurrido lo que acaba de manifestar el señor Senador, aunque comparto que puede suceder. Dije que faltaba la palabra “también” porque entendí que se quería aclarar que se aplicaba a todo, y también en ese caso, pero si la interpretación fuese la que menciona el señor Senador, habría que eliminar esto o buscar una redacción alternativa que clarificara las cosas.

SEÑOR LORIER.- Me gustaría felicitar al doctor Ermida Uriarte por la exposición tan aclaratoria, brillante y sintética que realizó.

Quiero decir que con respecto al tema de la parte más débil y a las soluciones que se puedan buscar, soy partidario de que el Estado en su conjunto participe de esta situación. Pienso que a través de UTE, de OSE y de otros instrumentos de que dispone, el Estado puede llegar a convertirse en un factor fundamental para proteger de forma especial -como bien dice el artículo 53- al trabajador.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si los señores Senadores no desean efectuar más preguntas, solo nos resta agradecer la presencia y el aporte del doctor Ermida Uriarte.

(Se retira de Sala el doctor Oscar Ermida Uriarte)